

Décisions rendues par le conseil canadien des relations du travail

Luc Martineau

Volume 35, numéro 1, 1980

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029044ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029044ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Martineau, L. (1980). Décisions rendues par le conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 35(1), 152–160.
<https://doi.org/10.7202/029044ar>

Résumé de l'article

Le Conseil a décidé que l'employeur en l'occurrence une banque, avait agi illégalement en octroyant une augmentation de salaire à tous ses employés à l'exception de ceux qui travaillaient dans des succursales pour lesquelles une demande en accréditation avait été agréée par le Conseil ou qui était encore pendante devant celui-ci. Dans cette affaire, l'employeur avait fait connaître sa prise de position antisyndicale en annonçant ladite augmentation et ses réserves quant aux employés mentionnés plus haut, au moyen d'une lettre circulaire qui fut distribuée dans toutes ses succursales. Ces gestes constituent une entrave à la formation et à l'administration du syndicat plaignant quant à ses efforts et dans ses espoirs de réussir à syndicaliser les employés d'autres succursales; en même temps, ils constituent des menaces à peine voilées à l'endroit de ces employés et de la discrimination quant à ceux qui ont voulu exercer leurs droits en vertu du Code. Finalement, il y a modification illégale des conditions de travail des employés travaillant dans des succursales pour lesquelles une requête en accréditation était pendante puisque le consentement du Conseil n'a pas été requis par l'employeur avant de donner effet à ladite augmentation de salaire.

Syndicat des employés de banque, sections locales 2104 et 2100, Congrès du Travail du Canada et Banque Canadienne Impériale de Commerce, exerçant ses opérations aux succursales suivantes: rue Niagara et Scott, St-Catharines, Ontario; rue St-Paul et McDonald, St-Catharines, Ontario; Creston, Colombie-Britannique.

Dossiers 745-422, 745-426 et 745-427; décision du 30 novembre 1979 (no 202); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, président, MM. Lorne E. Shaffer et Hugh R. Jamieson, membres.

DROIT DU TRAVAIL

Décisions rendues par le conseil canadien des relations du travail

Les effets dissuasifs d'une circulaire annonçant une augmentation de salaire.

Le Conseil a décidé que l'employeur en l'occurrence une banque, avait agi illégalement en octroyant une augmentation de salaire à tous ses employés à l'exception de ceux qui travaillaient dans des succursales pour lesquelles une demande en accréditation avait été agréée par le Conseil ou qui était encore pendante devant celui-ci. Dans cette affaire, l'employeur avait fait connaître sa prise de position anti-syndicale en annonçant ladite augmentation et ses réserves quant aux employés mentionnés plus haut, au moyen d'une lettre circulaire qui fut distribuée dans toutes ses succursales. Ces gestes constituent une entrave à la formation et à l'administration du syndicat plaignant quant à ses efforts et dans ses espoirs de réussir à syndicaliser les employés d'autres succursales; en même temps, ils constituent des menaces à peine voilées à l'endroit de ces employés et de la discrimination quant à ceux qui ont voulu exercer leurs droits en vertu du Code. Finalement, il y a modification illégale des conditions de travail des employés travaillant dans des succursales pour lesquelles une requête en accréditation était pendante puisque le consentement du Conseil n'a pas été requis par l'employeur avant de donner effet à ladite augmentation de salaire.

Syndicat des employés de banque, sections locales 2104 et 2100, Congrès du Travail du Canada et Banque Canadienne Impériale de Commerce, exerçant ses opérations aux succursales suivantes: rue Niagara et Scott, St-Catharines, Ontario; rue St-Paul et McDonald, St-Catharines, Ontario; Creston, Colombie-Britannique.

Dossiers 745-422, 745-426 et 745-427; décision du 30 novembre 1979 (no 202); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, président, MM. Lorne E. Shaffer et Hugh R. Jamieson, membres.

FAITS SAILLANTS

L'employeur qui est une banque annonçait à tous ses employés au moyen d'une lettre circulaire datée du 8 décembre 1978 qu'une augmentation de salaire de 9% devait prendre effet le premier janvier suivant. Cette lettre se lisait comme suit:

"We are pleased to announce that effective January 1, 1979, a general salary increase of 9% rounded to the nearest \$50 has been approved for all full-time and part-day members of the personnel in Canada. Rates currently being paid to part-time employees should be reviewed and adjusted where warranted, but no such ad-

* Cette chronique a été préparée par Luc Martineau, avocat, adjoint légal au président du Conseil canadien des relations du travail.

justment should exceed 9%. Revised salary schedules will be brought into use January 1.

The foregoing salary adjustments will not apply to members of the personnel included in the bargaining units at branches which have applied for and/or received trade union certification since this is a matter for negotiation some time in the future."

Le premier janvier 1979, il y avait une requête en accréditation pendante devant le Conseil tandis que les employés de quatre autres succursales étaient déjà représentés par un syndicat accrédité.

Ces faits sont tous non contestés. Des plaintes de pratiques déloyales sous divers chefs furent portées contre l'employeur.

Mentionnons enfin que deux autres banques contre lesquelles des accusations semblables avaient été portées, soit la Banque Royale et la Banque de Montréal, ont consenti à se lier à la décision du Conseil dans cette cause.

QUESTIONS SOULEVÉES

L'employeur a-t-il agi illégalement en accordant une augmentation de salaire à tous ses employés sauf ceux des succursales syndiquées ou en voie de l'être? La lettre circulaire annonçant ladite augmentation était-elle en elle-même illégale?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

La violation des paragraphes 184(1) (a), 184(3) (a) et 184(3) (e) du Code

L'animus anti-syndical de cet employeur constitue un élément que le Conseil ne peut ignorer dans le cas présent. Il se reflète dans les attitudes qui ont été adoptées par le passé devant la syndicalisation des employés de différentes succursales [voir (1979) 1 Can LRBR 18, (1979) 1 Can LRBR 266 et (1979) 1 Can LRBR 391] mais cette fois-ci d'une façon encore plus évidente, puisque maintenant les plaintes n'ont pas été portées à cause du tempérament un peu trop intempestif ou zélé de quelque individu faisant partie de la direction, mais le furent à la suite d'une politique généralisée et nationale qui n'a pu être décidée que dans les plus hauts échelons de la direction.

L'intimidation qu'a voulu causer l'employeur a été subtile mais efficace. Sachant à quel point l'employé moyen de banque peut ne pas être concerné par l'action syndicale et comment celle-ci est volatile lorsqu'il est question de ses premières armes dans le milieu, le fait d'indiquer que l'augmentation de salaire des employés des succursales syndiquées ou en voie de l'être était matière à négociation a eu un effet dissuasif certain sur les intentions de syndicalisation des autres employés. Dans les cinq succursales syndiquées de l'employeur, indique-t-on dans un pamphlet qui fut largement circulé dans les succursales de l'employeur en 1978, aucune n'a

réussi à conclure une convention collective et un aboutissement prochain n'est pas encore prévu, répond la banque à la question de l'employé qui désire savoir combien de temps prennent les négociations. Il est alors très difficile de ne pas faire une liaison directe entre le gel de l'augmentation de 9% et le militantisme syndical. On ne peut pas dénier que ceci a eu pour effet de réprimer la campagne d'organisation du syndicat chez les autres employés. Par ailleurs les employés visés par le gel ont été directement intimidés parce qu'ils ont choisi d'exercer leurs droits en vertu du Code. L'employeur a donc contrevenu aux dispositions des paragraphes 184(1) (a), 184(3) (a) et 184(3) (e), celui-ci n'ayant pas réussi à repousser la présomption pesant contre lui.

La violation du paragraphe 124(4)

Le Conseil a aussi jugé que l'employeur avait contrevenu au paragraphe 124(4) du Code. Cette disposition prévoit qu'aucune modification des salaires ou des conditions d'emploi des employés visés par une requête en accréditation ne doit avoir lieu tant que le syndicat ne s'est pas désisté ou, que sa requête n'ait pas été rejetée ou que trente jours ne se soient écoulés depuis son accréditation, sauf si ces modifications sont faites en conformité d'une convention collective ou avec l'approbation du Conseil. Dans l'instance, aucun consentement n'a été demandé au Conseil.

Les remèdes

Les employés discriminés ont eu droit à la même hausse de salaire octroyée aux autres employés de l'employeur.

Le Conseil a ordonné à l'employeur de distribuer à tous les employés un communiqué signé par le président et le chef des opérations les informant que la Banque avait été trouvée coupable d'avoir contrevenu à certaines dispositions du Code se rapportant à l'exercice des droits de ces employés qu'elle se rétractait de tout ce qui a pu être dit par le passé à l'encontre de ces droits et enfin qu'elle prenait l'engagement à l'avenir de se conformer à ces dispositions.

De plus, il lui a été ordonné d'afficher dans toutes les succursales à un endroit bien en vue une copie de l'ordonnance du Conseil.

Suivant la pratique établie dans ces cas, le Conseil a réservé sa juridiction en vertu de l'article 120.1.

Employeur unique et entreprise fédérale unique

Le Conseil a décidé que les compagnies North Canada Air Ltd. et Norcanair Electronics Ltd. constituaient respectivement un employeur unique et une entreprise fédérale unique en vertu de l'article 133 du Code et, il a accrédité l'Association canadienne des employés du Transport aérien à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation regroupant tous les employés de cette entreprise à l'exception des pilotes,

du personnel secrétaire et de la comptabilité, des superviseurs et des personnes occupant un rang supérieur.

Association canadienne des employés du Transport aérien et North Canada Air Ltd. et Norcanair Electronics Ltd.

Dossiers 555-1248 et 560-29; décision du 20 décembre 1979 (no 222); Panel du Conseil: Me Claude H. Foisy, vice-président, MM. Hugh R. Jamieson et James Abson, membres.

FAITS SAILLANTS

Les avions de la Compagnie North Canada Air Ltd. relient entre eux un certain nombre de villes situées en Saskatchewan.

Cette compagnie détient aussi la majorité des actions de Norcanair Electronics Ltd. dont 95% des opérations consistent à entretenir l'équipement électronique (avionics) des avions de North Canada Air Ltd., à en assurer l'inspection quotidienne et enfin, conformément aux normes fédérales du ministère des transports, à certifier que ledit équipement est conforme à ces normes, sans quoi un avion ne peut pas quitter le sol.

Le 11 juillet 1979, l'Association canadienne des employés du transport aérien déposait devant le présent Conseil une requête en accréditation pour représenter un groupe d'employés de North Canada Air Ltd. Le 17 juillet, elle présentait une autre requête en accréditation. Celle-ci était déposée devant le Conseil des Relations de Travail de Saskatchewan et visait tout particulièrement les employés de Norcanair Electronics Ltd. Finalement, le 19 juillet, le Conseil recevait de l'Association une demande datée du 17 juillet formulée en vertu de l'article 133 du Code visant à faire déclarer comme employeur unique et entreprise fédérale unique les compagnies North Canada Air Ltd. et Norcanair Electronics Ltd.

QUESTIONS SOULEVÉES

S'agit-il de deux entreprises fédérales? Dans l'affirmative, quels critères le Conseil devra-t-il prendre en considération avant d'ordonner que les deux entreprises constituent un employeur unique et une entreprise fédérale unique? Une telle déclaration comporte-t-elle des effets rétroactifs? L'unité de négociation initiale peut-elle être élargie?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

L'aspect constitutionnel

Le Conseil s'étant référé aux critères développés par la Cour Suprême et aussi à ses propres décisions ou celles rendues par d'autres Conseils (par exemple, *Marathon Realty Limited* (1978) 1 Can LRBR 493, 78 CLLC 16,138, 25 di 387, *Wardair* (1979) 1 Can LRBR 49, *Arrow Transfer Company Limited* (1974) 1 Can LRBR 20, *Construction Montcalm Inc.* (1979) 1 R.C.S. 754 et *Northern Telecom Ltd.* (1979) 28 N.R. 107) en a conclu que les deux entreprises impliquées dans ce dossier relevaient de sa compétence.

Il est indubitable que l'exploitation d'une ligne d'aviation qui est du domaine de l'aéronautique doit tomber sous le ressort fédéral.

D'autre part, l'entretien, l'inspection et la certification de l'équipement électronique (avionics) des avions d'une ligne d'aviation doivent être considérés comme essentiels et nécessairement incidents aux opérations de cette ligne d'aviation.

De plus, puisque près de 95% des opérations de Norcanair Electronics Ltd. et près de 95% du temps et du travail de ses employés sont consacrés et sont effectués dans le cadre d'une entreprise de compétence fédérale, alors nécessairement, les relations de travail de ces employés doivent être réglementées par le Code Canadien du Travail.

Le concept d'entreprise fédérale unique

Se référant à un arrêt antérieur du Conseil (*la Presse Canadienne, la Press News Limited et la Broadcast News Limited* 13 di 39, 76 CLLC 16,013) il a été rappelé aux parties que cinq critères de base doivent être satisfaits pour que l'article 133 s'applique:

«Il faut donc premièrement que l'entreprise ou les entreprises constituent des entreprises fédérales; deuxièmement, qu'il en existe plusieurs; troisièmement, qu'elles soient «associées» ou «connexes»; quatrièmement, que leur contrôle ou direction soient assumés en commun; cinquièmement, que parmi les diverses entreprises examinées, il y en ait deux ou plus qui soient des employeurs, selon la définition de l'article 107.»

La preuve démontre que North Canada Air Ltd. et Norcanair Electronics Ltd. remplissent les conditions de l'article 133.

Cependant, il y a une condition supplémentaire qui doit être satisfaite et elle consiste à démontrer au Conseil qu'il est dans l'intérêt des saines relations de travail que cette déclaration soit faite. Dans le cas présent, il faut identifier dans quel but elle a été demandée au Conseil.

L'opportunité d'une seule unité de négociation

Le Conseil a considéré que la demande de l'Association formulée en vertu de l'article 133 reflétait son intention d'être reconnue comme l'agent négociateur des employés de Norcanair Electronics Ltd. Dans ce contexte il a été décidé de traiter cette demande comme un amendement à la requête en accréditation initiale qui ne visait que les employés de North Canada Air Ltd. De saines relations de travail seront mieux servies si une seule unité de négociation regroupant tous les employés de cette entreprise et de cet employeur unique est créée.

Effets rétroactifs d'une déclaration sous l'article 133

L'employeur a prétendu que la décision rendue par le Conseil en vertu de cet article du Code ne pouvait pas être rétroactive dans son application. Ainsi, il a été soumis que le Conseil ne devait pas tenir compte des désirs exprimés par les employés de Norcanair Electronics Ltd. parce qu'ils auraient

été recueillis antérieurement à la déclaration du Conseil. Au moment où ils exprimèrent leurs intentions, les employés de Norcanair Electronics Ltd. ignoraient encore qu'ils étaient pour faire partie d'une unité de négociation regroupant aussi les employés d'un autre employeur.

En ce qui concerne l'effet de la déclaration du Conseil sur les désirs exprimés par les employés, le Conseil a décidé qu'aucun droit acquis n'a été affecté par cette décision. En effet, c'est au Conseil lui-même que revient la responsabilité de déterminer quelle unité de négociation sera appropriée. Bien que le désir des employés d'appartenir à telle unité de négociation puisse constituer un critère que le Conseil tiendra compte dans la définition de l'unité de négociation appropriée, ce n'est pas un critère essentiel. Le Conseil n'a pas à s'assurer que tous les employés aient exprimé leurs désirs mais simplement que la majorité des employés de l'unité de négociation désire être représentée par le syndicat requérant.

Cependant, il se peut que dans d'autres cas l'une des parties visées par la déclaration du Conseil veuille se libérer d'une obligation présumément créée par telle décision. Ça pourrait être le cas, par exemple, où l'on tiendrait responsable le nouvel employeur des gestes illégaux qui auraient été posés par l'autre employeur avant la déclaration du Conseil.

Il s'agit là de cas particuliers et isolés qui devront être traités séparément par le Conseil. Ce n'est pas au moment où il rend une décision sous l'article 133 du Code que le Conseil a à se préoccuper si celle-ci produira des effets rétroactifs.

L'examen des affaires internes d'un syndicat

Le Conseil a rejeté une plainte portée contre un syndicat en vertu de l'article 136.1 du Code parce que son ultime objectif était de questionner les procédés et les mécanismes internes établis par l'intimé vis-à-vis ses membres dont l'un deux, le plaignant, n'était pas satisfait.

George Lochner et Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers et Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

Dossier 745-497; décision du 5 novembre 1979 (no 219); Panel du Conseil: Me James E. Dorsey, vice-président, Me Nicole Kean et Me Robert J. Arseneau, membres.

FAITS SAILLANTS

Le plaignant à la suite de son congédiement porta un grief contre l'employeur. Le syndicat poursuivit le grief jusqu'à la deuxième étape de la procédure prévue à la convention collective, puis décida de l'abandonner en janvier 1979.

Le plaignant qui était membre en règle du syndicat décida d'en appeler de cette décision jusqu'aux instances supérieures de l'intimé. Le 25 avril 1979, le Comité national des appels rejetait son appel. Il prit connaissance de cette décision en mai 1979.

Le 31 juillet 1979, il déposait une plainte devant le Conseil dans laquelle il alléguait que l'intimé avait manqué à son devoir de représentation juste.

QUESTIONS SOULEVÉES

L'intimé fit une objection préliminaire à l'effet que l'article 136.1 était inapplicable attendu que le plaignant questionnait la validité des procédés internes du syndicat.

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

L'objection préliminaire formulée par l'intimé doit être accueillie.

Certaines limitations constitutionnelles obligent, de sorte que le Conseil jouit d'une juridiction restreinte lorsqu'il s'agit de réviser les décisions internes qui sont prises par les syndicats. Le législateur a circonscrit les aires d'intervention du Conseil dans les cas mentionnés aux paragraphes 185 f) et 185 g) qui ne s'appliquent qu'aux employés visés par la Partie V du Code.

À cause de ces contingences, devant une plainte portée en vertu de l'article 136.1, le Conseil en a conclu qu'il n'examinerait la légalité des procédés et des mécanismes internes établis par le syndicat que s'ils étaient également accessibles à tous les employés de l'unité de négociation peu importe leur non-appartenance syndicale.

Les modalités qui entourent ou qui conditionnent l'exercice d'un recours initié en vertu de l'article 136.1 sont cependant bien différentes de celles que le Code prévoit lorsque les paragraphes 185 f) et 185 g) sont violés. En effet, la dernière hypothèse laisse supposer que le plaignant a eu recours aux procédés et aux mécanismes internes établis par le syndicat avant de requérir l'intervention du Conseil ainsi que le prescrit le paragraphe 187 (3).

Le contexte qu'impose l'article 136.1 s'oppose à l'application de cette règle. D'ailleurs nulle part ailleurs il n'est mentionné que le plaignant doit avoir épuisé tous les recours internes prévus par la constitution ou les règlements du syndicat avant de pouvoir présenter sa plainte au Conseil. C'est envers tous les employés de l'unité de négociation que le syndicat doit agir de façon juste et sans discrimination. Le législateur n'a pas voulu que les uns parce qu'ils sont membres du syndicat aient d'abord recours à ces procédés et mécanismes internes, alors que les autres, parce qu'ils n'y appartiennent pas, en soient soustraits.

Dans le cas présent en sus de ce qui a été dit plus haut, si le plaignant avait un recours à exercer contre son syndicat en vertu de l'article 136.1 c'est lorsqu'il a pris connaissance du refus initial que ce recours a pris naissance. Dans les quatre-vingt-dix jours de ce refus présumément discriminatoire, il aurait dû déposer sa plainte. Il n'avait pas à attendre que par les voies internes le Comité national ait entendu son appel. Les délais du paragraphe

187(2) sont de rigueur. Ces derniers ne peuvent pas être prolongés par le Conseil de sorte que le défaut du plaignant d'avoir agi en temps utile a été fatal.

Énoncés de politique: interprétation de l'alinéa 184(3) (c), requêtes en révision soulevant une erreur de droit.

Suite à la présentation d'une requête en révision par le Syndicat des travailleurs des télécommunications, le Conseil réuni en séance plénière s'est prononcé sur l'interprétation de l'alinéa 184(3)c) du Code, lequel protège l'employé qui refuse d'accomplir le travail d'un autre employé parce que ce dernier participe à une grève. Cette disposition se lit comme suit:

«184(3) Nul employeur et nulle personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit

(...)

c) suspendre ou renvoyer un employé, lui imposer une peine pécuniaire ou autre, ni prendre contre lui une autre mesure disciplinaire, en raison de son refus de s'acquiescer de tout ou partie des fonctions et responsabilités [d'un autre employé qui participe à une grève qui n'est pas interdite par la présente Partie.]»

[emphase ajoutée]

Le Conseil a confirmé la décision prise par la majorité du panel appelé à se prononcer précédemment sur cette question (Voir (1979) 2 Can LRBR 297). L'interprétation majoritaire est de considérer que cette protection ne bénéficie à l'employé refusant d'accomplir le travail d'un autre employé alors en grève que si cet autre employé est à l'emploi du même employeur. Selon cette approche restrictive, cette disposition ne couvre pas le refus d'un employé appuyant les revendications d'un autre employé participant à une grève légale mais qui est engagé par un autre employeur visé ou non par le Code Canadien du Travail.

Le Conseil a aussi profité de cette occasion pour faire connaître sa politique concernant le traitement qu'il a l'intention de donner aux requêtes en révision soulevant quelque erreur en droit dont serait entachée la décision attaquée. Il a été notamment décidé que les membres qui avaient participé à la prise de décision initiale n'étaient pas forclos de siéger aussi en révision. La nature de ce type de requête présente beaucoup de similitudes avec la requête en rétractation que l'on connaît devant les tribunaux civils en vertu de laquelle des faits nouveaux peuvent être invoqués par le requérant, excepté qu'il peut s'agir en plus devant le Conseil de prétentions et d'argumentations en droit qui n'ont pas été plaidées la première fois. En ce sens, et aussi parce qu'ils n'agissent jamais comme les représentants de l'une ou l'autre des parties comme ce peut être le cas par exemple lorsqu'il s'agit de constituer un tribunal d'arbitrage, on ne peut prétendre que les membres de ce Conseil seraient partiaux ou biaisés pour la seule raison qu'ils ont mentionné leur opinion en droit sur une question qui s'est déjà posée devant eux.

Syndicat des travailleurs des télécommunications et British Columbia Telephone Company.

Dossier 530-460, décision du 9 novembre 1979 (no 220); Panel du Conseil: Me Marc Lapointe, président, Me James E. Dorsey et Me Claude H. Foisy, vice-présidents, M. James Abson, M. Jacques Archambault, Me Robert J. Arseneau, M. Norman Bernstein, M. Hugh R. Jamieson, Me Nicole Kean, M. Lorne E. Shaffer, membres.

Le droit d'un employé à temps partiel d'être représenté de façon juste et sans discrimination

Le Conseil a accueilli une plainte portée en vertu de l'article 136.1 du Code contre un agent négociateur reconnu volontairement par l'employeur et l'un de ses agents d'affaires parce qu'ils ont refusé purement et simplement de représenter le plaignant, un employé à temps partiel, qui avait logé un grief contre l'employeur à l'occasion de son congédiement.

La présence d'un article de la convention collective spécifiant qu'elle ne s'applique pas aux employés à temps partiel sauf quant aux taux de salaires mentionnés, ne peut avoir l'effet de libérer le syndicat de son devoir d'agir de façon juste et sans discrimination envers le plaignant puisque les employés à temps partiel font partie de l'unité de négociation représentée par le syndicat.

En effet, les taux de salaires des employés à temps partiel sont fixés par la convention collective et en plus, l'employeur doit verser au syndicat pour le compte de ceux-ci, l'équivalent des cotisations syndicales mensuelles qui sont exigées des employés réguliers de l'entreprise.

Si les employés à temps partiel doivent être inclus dans l'unité de négociation, alors ils doivent aussi avoir accès à une procédure de règlement définitif et sans arrêt de travail de leurs griefs et, si la convention collective est muette à ce sujet, alors l'article 155 du Code en prescrira automatiquement et obligatoirement les termes et les modalités.

Conformément aux dispositions des articles 121 et 189 du Code, le Conseil concluant qu'il y avait eu infraction à l'article 136.1 a prescrit les remèdes suivants. Le grief du plaignant a été référé directement devant un conseil d'arbitrage devant être composé de trois personnes: l'une sera nommée par le plaignant lui-même, l'autre par l'employeur, et le président, du consentement des deux premières. Le syndicat devra payer les frais judiciaires, les déboursés et les dépenses du plaignant ainsi que ceux de son avocat et de son représentant devant le conseil d'arbitrage et la moitié de ceux du président. Enfin, s'il est déterminé que le plaignant a droit à une compensation, le montant de celle-ci sera partagée par le syndicat et l'employeur de la façon suivante: la part du syndicat, devant courir de la date du congédiement à la date de la présente décision et celle de l'employeur, à partir de cette décision. De plus, s'il doit y avoir compensation, elle devra être calculée en tenant compte du fait que le plaignant n'a pas l'obligation de mitiger les dommages. En dernier lieu, le Conseil s'est réservé le droit de rendre une décision finale advenant un règlement entre les parties ou après la décision du conseil d'arbitrage.

Gérald M. Massicotte et La Section Locale 938 des Teamsters de la Fraternité internationale des Teamsters, Chauffeurs, Hommes d'entrepôts et aides d'Amérique et al.

Dossier 745-545; décision du 25 janvier 1980 (no 234); Panel du Conseil: Me James E. Dorsey, vice-président, MM. James Abson et Norman Bernstein, membres.